



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y desempeño docente en el
Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de
Danker's de San Juan de Miraflores, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magíster en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Enedina Leonidas Lapa Juárez

ASESOR:

Mgtr. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. John Morillo Flores

Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

Secretaria

Mgtr. Maritza Guzmán Meza

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, a mis padres Juan C. Lapa Altamirano y Livia Juárez Castilla, que me orientaron en el camino del bien; a mi hermana Asela, mi sobrina Paola no las olvido, son pilares para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

Al personal jerárquico, docente y administrativo; los docentes de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, que inculcaron sus conocimientos en especial mi eterno agradecimiento a la Mgtr. Maritza Guzmán Meza, por su inmenso apoyo y al mejor desarrollo en la educación de nuestro País.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Enedina Leonidas Lapa Juárez, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09126535 con la tesis titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker’s de San Juan de Miraflores, 2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de autenticidad (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de octubre de 2016

Enedina Leonidas Lapa Juárez

DNI 09126535

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker’s de San Juan de Miraflores, 2015”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

La aplicación de la presente tesis se ha desarrollado de la siguiente forma el capítulo I presenta la Introducción, antecedentes, el marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. En el capítulo II se desarrolla el marco metodológico; las variables, la operacionalización de las variables, metodología, tipos de estudio, diseño de la investigación, población, muestra u muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. En el capítulo III, se explican los resultados obtenidos del proceso estadístico a nivel descriptivo e inferencial. En el capítulo IV, se procede a discutir los resultados obtenidos con los antecedentes recopilados respecto al tema investigado y en capítulo V se concluye el tema de investigación de tesis haciendo referencia al análisis inferencial estadístico para posteriormente dar a conocer las recomendaciones en el capítulo VI, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos.

En tal sentido, espero que la presente investigación cumpla con todos los requisitos necesarios establecidos por la institución.

ÍNDICE

| | |
|------------------------------|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice e tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |

I. INTRODUCCIÓN

| | | |
|-------|--|----|
| 1.1 | Antecedentes | 14 |
| 1.1.1 | Antecedentes internacionales | 14 |
| 1.1.2 | Antecedentes nacionales | 16 |
| 1.2 | Fundamentación científica, técnica o humanística | 18 |
| 1.2.1 | Compromiso organizacional | 19 |
| 1.2.2 | Desempeño docente | 22 |
| 1.3 | Justificación | 26 |
| 1.3.1 | Teórica | 26 |
| 1.3.2 | Práctica | 27 |
| 1.3.3 | Metodológica | 27 |
| 1.4 | Problema | 27 |
| 1.5 | Hipótesis | 28 |
| 1.6 | Objetivos | 29 |

II. MARCO METODOLÓGICO

| | | |
|-----|---------------------------------|----|
| 2.1 | Variable | 31 |
| 2.2 | Operacionalización de variables | 31 |
| 2.3 | Metodología | 32 |
| 2.4 | Tipo de estudio | 33 |
| 2.5 | Diseño de investigación | 33 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.6 | Población, muestra y muestreo | 34 |
| 2.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 34 |
| 2.7.1 | La Encuesta | 34 |
| 2.7.2 | El cuestionario | 35 |
| 2.7.3 | Validez y Confiabilidad | 36 |
| 2.8 | Método de análisis de datos | 38 |
| 2.9 | Aspectos éticos | 38 |
| III. | RESULTADOS | |
| 3.1 | Descripción | 40 |
| 3.2 | Prueba de hipótesis | 44 |
| IV. | DISCUSIÓN | 49 |
| V. | CONCLUSIONES | 52 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 54 |
| VII. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 56 |
| | ANEXOS | 60 |
| Anexo 1 | Matriz de consistencia | |
| Anexo 2 | Matriz de operacionalización | |
| Anexo 3 | Instrumentos | |
| Anexo 4 | Confiabilidad | |
| Anexo 5 | Juicio de expertos | |
| Anexo 6 | Base de datos | |

LISTA DE TABLAS

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable compromiso organizacional | 38 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable desempeño docente | 39 |
| Tabla 3 | Distribución de la población de docentes | 41 |
| Tabla 4 | Baremos de la variable compromiso organizacional | 42 |
| Tabla 5 | Baremos de la variable desempeño docente | 43 |
| Tabla 6 | Juicio de expertos | 43 |
| Tabla 7 | Confiabilidad – Alfa de Cronbach | 44 |
| Tabla 8 | Tabla de contingencia - Hipótesis general | 47 |
| Tabla 9 | Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1 | 48 |
| Tabla 10 | Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2 | 49 |
| Tabla 11 | Tabla de contingencia – Hipótesis específica 3 | 50 |
| Tabla 12 | Relación entre compromiso organizacional y el desempeño Docente | 51 |
| Tabla 13 | Relación entre el compromiso afectivo y el desempeño Docente | 52 |
| Tabla 14 | Relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño Docente | 53 |
| Tabla 15 | Relación entre el compromiso normativo y el desempeño Docente | 54 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Tabla de contingencia - Hipótesis general | 47 |
| Figura 2 Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1 | 48 |
| Figura 3 Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2 | 49 |
| Figura 4 Tabla de contingencia – Hipótesis específica 3 | 50 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de san Juan de Miraflores 2015” tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente y responde a la problemática institucional.

La investigación es de tipo básica, desarrollado bajo un diseño no experimenta, transversal y no correlacional, se empleó el método hipotético deductivo, habiéndose usado cuestionarios aplicados a una muestra de 88 docentes. Se recogió la información aplicando cuestionarios previamente validados sobre compromiso organizacional y el desempeño docente.

Luego del procesamiento de los datos, el análisis e interpretación de los resultados en la contrastación de la hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: El compromiso organizacional tiene una relación directamente alta con el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.671 y un p-valor igual a 0,000.

Palabra clave: Compromiso organizacional, desempeño docente

ABSTRACT

This research "Organizational commitment and teacher performance in Margarita Gonzales Danker`s Productive Technical Center of San Juan de Miraflores 2015" aimed to determine the relationship between organizational commitment and teacher performance and responds to institutional problems.

Research is basic type, developed under a design no experience, and no cross correlational was employed deductive hypothetical method, having used questionnaires to a sample of 88 teachers, information using previously validated questionnaires on organizational commitment and teacher performance was collected.

After data processing, analysis and interpretation of results in the testing of the hypothesis, came to the following conclusion: The organizational commitment has a high ratio directly with teacher performance in the Productive Technical Center Margarita Gonzales Danker`s San Juan de Miraflores, 2015; having obtained a correlation coefficient equal to 0.671 of Spearmen and a p-value equal to 0.000.

Keyword: Organizational commitment, teacher performance

I. Introducción

En los últimos años, las autoridades educativas han estado preocupadas por generar en los docentes un compromiso con su institución educativa, de la misma manera se han implementado y generado estudios para la evaluación del desempeño docente.

El Ministerio de Educación (2012), realizó estudios para poder evaluar el desempeño docente a través del Marco del buen desempeño docente, donde se plantean dimensiones que deben ser evaluadas de manera permanente.

1.1 Antecedentes

Después de una exhaustiva investigación bibliográfica hemos encontrado trabajos que tratan el tema desde diferentes puntos de vista, que se analiza a continuación.

1.1.1 Antecedentes internacionales

Frías (2014) realizó la tesis “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación ” en la Universidad de Chile, tuvo como objetivo: determinar la relación entre el compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia; de tipo sustantivo y diseño correlacional, que utilizó cuestionarios que aplicó a una muestra comprendida por 124 sujetos, y utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación.

Navarro (2010) realizó el estudio para optar el grado de magíster, titulado “Clima organizacional y compromiso organizacional” en la Universidad Austral de Chile, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, y aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 123 docentes, llegando a la siguiente conclusión: El ambiente laboral no influye de manera notable en el compromiso de los docentes, ya que éstos otorgan mayor importancia a los beneficios que éstos obtengan en la institución más allá que el clima laboral existente. El estudio determinó que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes.

Rueda (2010) sustentó la investigación, titulada: “La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias”, para optar el Grado de Magíster en Educación, en la Universidad Autónoma de México; tuvo como objetivo describir la forma como se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente por competencias; de tipo descriptivo, diseño descriptivo, y se aplicó un cuestionario a una muestra comprendida por 124 estudiantes, tuvo como resultados que el 75% de docentes tuvieron una evaluación positiva sobre el enfoque por competencias, llegando a la siguiente conclusión: Existe la necesidad de distinguir el nivel cognitivo, procedimental y actitudinal para acercarse a ellos con las formas de evaluación apropiadas, habiendo obtenido una evaluación positiva en el enfoque por competencias. El presente estudio es importante por cuanto realiza una evaluación del comportamiento de una de las variables del estudio.

Aguirre (2010) sustentó la tesis, titulada: “Desempeño docente y su relación con la motivación para el aprendizaje del alumno de la Escuela Adventista Salvadoreña para optar el Grado de Magíster en Educación en la Universidad de Montemorelos de El Salvador; tuvo como objetivo, determinar la relación del desempeño docente con la motivación para el aprendizaje; de tipo no experimental y transversal y diseño descriptivo correlacional, habiéndose aplicado cuestionarios con una Escala Likert a una muestra comprendida por 172 individuos, y obtuvo un resultado en la relación mediante el rho de Spearman igual a 0,698 significando una relación alta y moderada; llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación alta y directa entre el desempeño docente y su relación con la motivación para el aprendizaje del alumno en la Escuela Adventista Salvadoreña.

Fernández (2010) realizó la tesis, titulada “Relación entre el clima organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia, con una población de 107 docentes y una muestra censal. El diseño de investigación fue no experimental, y tuvo como resultado un rho de Spearman igual 0,678 y un p-valor igual a 0,007, y concluye que: Existe una adecuada relación interpersonal entre los directivos y los docentes, implicando que los valores de los directivos motivan la participación entre el personal en el logro de los objetivos de la institución y que el

personal configura un trabajo en equipo para obtener los fines de las instituciones educativas ya mencionadas.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Santa Cruz (2015) realizó la tesis, titulada: “Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú”, en la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. De tipo sustantivo y diseño correlacional, con una muestra comprendida por 40 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios, y obtuvo como resultado un $p\text{-valor}=0,038<0,05$ y concluye: El empoderamiento tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente (si baja el empowerment, baja el desempeño docente). Se recomienda ejecutar un plan de gestión sobre el empowerment como un factor importante en la mejora del desempeño docente para favorecer a toda la comunidad educativa.

Padilla (2014) realizó la tesis, titulada: “Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014” en la Universidad César Vallejo” de Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional, transversal; tuvo una muestra comprendida por 68 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios para cada variable, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativamente alta entre el talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014.

Guarniz. (2012) con su tesis, titulada: “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012”, en la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente; de tipo básico, diseño correlacional, y utilizó cuestionarios con la escala de Likert que aplicó a una muestra

comprendida por 124 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Villafranca (2010) Hizo. la tesis, titulada: “Relación entre clima y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas de educación inicial de la Red 08 de la Región Callao”, en la Universidad San Ignacio de Loyola; tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y compromiso organizacional en docentes; de tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal; utilizó el cuestionario de Allen y Meyer (2001) que aplicó a una muestra comprendida por 98 docentes y llegó a la siguiente conclusión: No existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas de educación inicial.

Rivera (2010) realizó la tesis, titulada “Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”, en la Pontificia Universidad Católica del Perú; de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal; usó encuestas en la escala de Likert que fue aplicada en un modelo de 86 docentes; asimismo se usó el factor de correlación de Spearman, obteniendo la conclusión: hay una reciprocidad positiva y reveladora entre el compromiso organizacional de los profesores, variables demográficas en un centro educativo privado de Lima.

1.2 Fundamentación científica, tecnológica y humanística

1.2.1. Compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), señalaron, como se entiende por compromiso organizacional y propusieron que el compromiso es “un estado psicológico que tiene al menos tres componentes: deseo (compromiso afectivo), necesidad (compromiso de continuidad) y obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo” (p. 54). Es decir, proponen un modelo de compromiso que permite

interpretar investigaciones existentes y futuras. Los tres son componentes (no tipos de compromiso) y pueden experimentarse a través de distintos grados.

Jericó (2001), señaló como compromiso “la motivación de permanecer y aportar en una organización. Se diferencia de la satisfacción, ya que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido” (p. 34). El compromiso asumido por el profesional y la organización, y la relación de estos compromisos debe ser de crecimiento, separación o infidelidad. Cuando crece el compromiso del profesional se logran mejores resultados y se contribuye a fomentar el talento en la organización.

Robbins (2004), definió el compromiso organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (p. 537). Ello quiere que el compromiso es la identificación de los miembros de una organización con los objetivos de la misma y la contribución para su desarrollo.

Para Colquitt et al. (2007), el compromiso organizacional se define como “el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización” (p. 43). Este compromiso influye en la permanencia de un trabajador (retención) o bien, se vaya (rotación).

Para Eslami et al. (2012), el compromiso organizacional “es un estado psicológico o mentalidad que lleva a los individuos a tomar un curso de acción relevante para uno o más objetivos y a persistir en dicho curso de acción” (p. 52).

Kruse (2013), señaló que el compromiso “es un sentimiento que te hace más probable de recomendar la organización a un amigo, de sentir orgullo por la empresa y más probable de estar satisfecho con ella y menos probable de pensar en buscar otro trabajo” (p.29). Es decir, las personas asumen un compromiso y ello implica sentirse orgulloso de permanecer a una organización, y difundir ello ante los demás.

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo. (Meyer y Allen (1991), señalan que los miembros de una organización con un compromiso afectivo logran identificarse con ésta, respetan las normas y valores de la organización, realizan esfuerzos extras. Asimismo, señalan que los jefes prefieren la práctica un compromiso afectivo, ya que los trabajadores con este tipo de compromiso, exhiben conductas adecuadas a nivel interpersonal y organizacional.

Sin embargo, Colquitt. (2007), describió lo contrario, ya que señalan que si el trabajador asume un compromiso afectivo, estará más propenso a abandonar la organización. Existen ciertos antecedentes del compromiso afectivo, como características personales que diferencian de disposiciones entre trabajadores a comprometerse afectivamente, y coinciden con los factores ambientales; asimismo, tener actitudes más positivas que los que tienen experiencias menos compatibles.

Broockett (1988) señaló que el compromiso afectivo está relacionado con una toma de decisiones descentralizada y con la formalización de lineamientos de la organización; donde esta influencia de la estructura organizacional podrá ser indirecta en el compromiso, cuando mediada por las experiencias laborales.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad. En cuanto al compromiso de continuidad, Meyer y Allen, (1991), señalan en este compromiso, determina un beneficio del trabajador a permanecer en el trabajo y un costo asociado a irse de éste. Cuando existe un alto compromiso de continuidad el trabajador se enraiza más a la organización, ya que asocia los beneficios a perder, es allí donde invierte, mayor tiempo, esfuerzo, energía, entre otros; asimismo, pone en balance la falta de oportunidad para conseguir otro empleo.

Ramos (2005), en base a la teoría de Meyer y Allen, señaló, que el compromiso de continuidad está condicionado sólo a intereses particulares del trabajador, donde se genera una actitud indiferente que contagia con desgano a quienes tienen un mayor nivel en el compromiso de continuidad. Por ello, es

conveniente que se evalúen las consecuencias, y se realice la toma de decisiones evaluando el costo económico que significaría dejar el trabajo; así como lo que ha invertido el trabajador en la institución,

Para el autor, las personas asumen estos tres tipos de compromiso de modo diferente y que su importancia varía también acorde a la carrera profesional. Los tres tipos de compromiso comprenden característica para que pueda ser asumido en diverso grado y lo que haría organización para que sus trabajadores sean más comprometidos

Dimensión 3: Compromiso normativo. Para Colquitt (2007), el compromiso normativo existe cuando se considera que quedarse en la institución es lo correcto; que responderá a criterio propio sobre el trabajo que se realiza o a códigos generales de lo que es bueno o malo. Asimismo, se construye el sentido de obligación en el compromiso: Haciendo sentir al empleado que le debe algo al empleador, debe retribuir con su compromiso; y/o formando parte de una organización de caridad.

Según Colquitt (2007), esta última vía, es aplicada más a los jóvenes técnicos o profesionales; por ello, existe evidencia señalando que los miembros de la generación Y, están más involucrados a participar en este tipo de organizaciones que a otras.

Compromiso docente

Según Chiavenato (2006), el compromiso docente, presenta:

Ausencia. Para Chiavenato (2006), “el docente imparte su materia con una preocupación especial en no verter opinión alguna sobre ningún tema, en no abordar ningún aspecto que alguien podría valorar como ajeno a la asignatura” (p. 78). Es decir, todo docente ejerce su función de forma eficaz, eficiente, objetiva, democrática.

Opinión. Según Chiavenato (2006), “el docente sí emite de vez en cuando opiniones, desde su perspectiva personal, sobre compromiso organizacional, tal vez al hilo de noticias de prensa que puede incluso llevar al aula” (p. 85). El docente trae o sugiere temas a los estudiantes para que éstos entre al debate.; es así, que las opiniones y reflexiones nacen de la indignación o implicación, pero no de la instrucción realizada, de tal forma que pueden ser perceptible.

Explicación. Chiavenato (2006), señala que, el docente no sólo trata los contenidos de los diseños curriculares sino que los aplica para conocer, comprender o explicar acontecimientos de actualidad (p. 89). El compromiso está situado de manera clara en ejemplos y materiales. El curso requiere ser más explícitos y se procura orientar de acuerdo a los aspectos más relevantes del compromiso organizacional.

Contacto. Chiavenato (2006), señala que “el indicador organiza el curso de tal manera que existe un tema o algo explícito en la concreción del compromiso organizacional. Desarrolla en el aula temas que son provenientes de la realidad, y se puede utilizar documentos videográficos y de ser posible visitar a los protagonistas.

Inmersión. Para Chiavenato (2006), “los estudiantes han de realizar una parte sustantiva de su labor inmersos en problemáticas concretas, en los barrios afectados, con las personas implicadas, viviendo las situaciones” (p. 101). Este recurso es utilizado para aprender contenidos propios de la asignatura, sino también para la realización de trabajos donde se aplican los conocimientos en la práctica, participando en la solución de los problemas.

Conjunción. Chiavenato (2006), señala que, cuando se programa la asignatura, se realiza con interlocutores válidos, como: movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, comunidades de base, grupos sindicales o partidarios, asociaciones, líderes de barrios o protagonistas de la situación que ejercen influencia en el aprendizaje de los contenidos.

El docente está pendiente del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y por la rigurosidad científica y ética, ya sea de los resultados como del proceso, así como del uso posterior de la información.

1.2.2 Desempeño docente

Según lo expuesto por el Ministerio de Educación (2011), es:

Normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica, en función de sus demandas educativas y la de su respectivo contexto socio cultural y económico-productivo, haciendo énfasis en el desarrollo de: sus capacidades comunicativas, capacidades lógico matemáticas, su formación ética y práctica de valores, el dominio del currículo, el dominio de la especialidad académica según nivel o ciclo (p. 23).

El enfoque de evaluación a juicio de Meliá (1993), constituye “el nivel en el cual se pretende abordar la realidad educativa y este autor identifica tres enfoques en la evaluación de la educación superior: institucional, de programa y de profesorado” (p. 67). Este enfoque determina el campo de acción donde se llevará a cabo la evaluación, por la tanto, se basa en modelos de evaluación a partir de los conocimientos teóricos recibidos e impartidos.

Según Michavila y Calvo (1998), el enfoque de evaluación institucional está referido al análisis de la estructura y funcionalidad de la organización, donde se busca la detección de ventajas o ventajas en el trabajo que se realiza. Está basado generalmente en modelos sistémicos, y considera: Indicadores de entrada, indicadores de proceso e indicadores de producto/resultados.

Asimismo, Valdés (2002), señala que el desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus

relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 64).

El autor señala que todo docente en ejercicio de sus funciones, cumple en un proceso de recolección, procesamiento y transmisión de información para desarrollar habilidades, capacidades y destrezas en los estudiantes, interactuando con ellos y los demás agentes educativos.

Según Montenegro (2003), el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como “el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 44).

Todo modelo de evaluación designa al marco teórico que orienta el estudio de un objeto determinado y desde donde se realiza la lectura de la realidad educativa. Escudero (1993), señala “un verdadero modelo requiere la fundamentación en una teoría sobre la estructura y funcionamiento del objeto de evaluación, a través de variables debidamente relacionadas y operacionalizadas, con expresión de su validez empírica, criterios de eficacia y campo de aplicación” (p. 6).

De Miguel (1995), señala que “el modelo es el marco de referencia que explica la naturaleza del objeto de estudio, sus características y niveles en los que operan dichas características” (p. 74). Es decir, algunos modelos se apoyan en las emociones de las aptitudes docentes, otros en la conductual de las habilidades prácticas, la realización de las tareas académicas, entre otros.

Por otra parte Valdés (2002), plantea cuatro modelos de evaluación de la eficacia docente entre los que destaca:

Modelo centrado en el perfil del maestro: consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características según un perfil previamente determinado de lo que constituye un profesor ideal.

Modelo centrado en los resultados obtenidos: La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del docente que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción: consiste en una instancia de reflexión supervisada (pp. 69-70).

Dimensiones del desempeño docente

Para el Ministerio de Educación (2012), las dimensiones del desempeño docente son:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje.

Según el Ministerio de Educación (2012), “comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 19).

Definición de la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), “comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (p. 18).

Definición de la dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

El Ministerio de Educación (2012), señala que “comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje” (p. 19).

Definición de la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El Ministerio de Educación (2012), señala que, “comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes” (p. 19).

Rol del docente en el Sistema Educativo

Según Antúnez (2000), “un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social” (p. 47). Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que cumplir un docente en la escuela.

La función del maestro se enmarca con la ejecución que debe poner en actividad en la formación cotidiana de sus roles compartiendo la educación. Las escuelas funcionan cuando sus integrantes son orientados y tienen la capacidad de desenvolverse en las funciones en la cual fueron escogidas contratadas y aptos.

Lafrancesco (2004), señaló que un nuevo rol de un directivo docente en un proceso de cambio es, “disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa” (p. 79).

De esta manera, un docente que está inserto en los nuevos modelos educativos, genera el aprendizaje del conocimiento científico, tiene que ser preparado en la materia, aceptar las opiniones de los estudiantes, con una planificación, creativos, y con la capacidad de diseñar actividades que favorezcan su desempeño.

Colomer (2006), enfatizó como un rol del docente directivo, “es también muy importante aprovechar y promover las redes de apoyo comunitarias y de otra naturaleza” (p. 247).

Por tanto, según García (2000), “un docente que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones. Siendo

un facilitador de los aprendizajes .Y un mediador entre la organización .Y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes” (p. 220)

1.3 Justificación

1.3.1 Teórica

La investigación se justifica porque permite la relación de las variables compromiso organizacional y desempeño docente que se fundamenta los planteamientos teóricos de Robbins (2004), y el Ministerio de Educación (2012), respecto al desempeño docente; que permite el incremento de conocimientos y la explicación de las variables y sus dimensiones.

1.3.2 Práctica

El instrumento aplicado favorece en los CETPROs para resolver diferentes problemas que se presenten corrigiendo erros en las diferentes áreas de trabajo, Asimismo, se justifica porque permite que los docentes realicen un diagnóstico a cerca de su compromiso en el desarrollo institucional así como el cumplimiento de su rol docente pendiente al mejoramiento de la calidad educativa y del logro de los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.3 Metodológico

La justificación metodológico en la que se enmarca este estudio es de naturaleza no experimental, se trata de un estudio correlacional en el que nuestro interés se centra en establecer un modelo lógico hipotético – deductiva, capaz de explicar las relaciones entre las características de los profesores, personales motivaciones de los directores, dado que los instrumentos aplicados servirán para realizar futuras investigaciones.

1.4 Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker´s de San Juan de Miraflores, 2015?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Objetivos específico 2

Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Objetivos específico 3

Establecer la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) señalaron como se entiende por compromiso organizacional y propusieron que el compromiso es “un estado psicológico que tiene al menos tres componentes: deseo (compromiso afectivo), necesidad (compromiso de continuidad) y obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo” (p. 54). Es decir, proponen un modelo de compromiso que permite interpretar investigaciones existentes y futuras. Los tres son componentes (no tipos de compromiso) y pueden experimentarse a través de distintos grados.

Variable 2: Desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2011), el desempeño docente es:

Normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica, en función de sus demandas educativas y la de su respectivo contexto socio cultural y económico-productivo, haciendo énfasis en el desarrollo de: sus capacidades comunicativas, capacidades lógico matemáticas, su formación ética y práctica de valores, el dominio del currículo, el dominio de la especialidad académica según nivel o ciclo (p. 23).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores | Niveles y rangos |
|----------------------------------|--|----------|-------------------|------------------|
| Compromiso afectivo | Identidad | 1,2,3 | | |
| | Sentimiento de pertenencia Integración | 4,5,6 | Siempre (5) | Bajo (18-42) |
| Compromiso de continuidad | Necesidad de continuar | | Casi siempre (4) | |
| | Permanencia | 7,8,9 | A veces (3) | Medio (42-64) |
| | Inseguridad | 10,11,12 | Casi nunca (2) | |
| Compromiso normativo | Beneficios laborales | 13,14,15 | Nunca (1) | Alto (64-90) |
| | Lealtad | 16,17,18 | | |
| | Sentimientos | | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

| Dimensiones | | | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles |
|--|--|--|---|---|-------------------------------|---------|
| Preparación para el aprendizaje | | | Competencia 1 Competencia 2 | 1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 | Siempre (5) | Bajo |
| Enseñanza para el aprendizaje | | | Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5 | 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 26,27,28,29 | Casi siempre (4) | Medio |
| Participación en la gestión de la escuela y la comunidad | | | Competencia 6 Competencia 7 | 30,31,32,33 34,35 | A veces (3) Casi nunca (2) | Alto |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | Competencia 8 Competencia 9 | 36,37,38,39,40 | Nunca (1) | |

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

El método utilizado es el hipotético-deductivo, que según Sánchez y Reyes (2006, p. 45), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. Es decir, se formula la hipótesis y a través de los resultados obtenidos en la contrastación, se deducen conclusiones.

2.4. Tipo de estudio

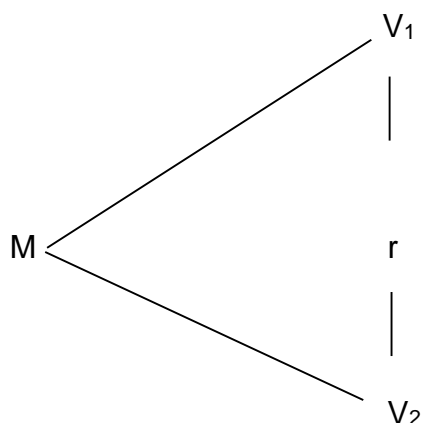
Por su finalidad, la investigación es básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007), esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).

Por su naturaleza, la investigación es de enfoque cuantitativo. Es secuencial y probatorio, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez

delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

2.5. Diseño

La investigación obedece a un diseño no experimental, correlacional, transversal: no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables” y transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado” (p. 102); y correlacional porque “miden el grado de relación entre dos o más variables, es decir, miden la variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación” (p. 111) entre las variables clima organizacional y desempeño docente; y obedece al siguiente esquema:



Dónde:

- M Muestra donde se realiza el estudio,
- V₁ Compromiso organizacional
- V₂ Desempeño docente
- r Relación entre las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, 2010, p. 158). La población de la investigación está constituida por Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015:

Tabla 3
Distribución de la población de docentes

| Niveles | Docentes |
|---------|----------|
| Varones | 42 |
| Mujeres | 46 |
| Total | 88 |

Fuente: CAP ISPP "MGP"

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. La encuesta

Para Trespalacios, Vázquez y Bello (2005), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

2.7.2. El cuestionario

Según Pérez (1991), el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Cuestionario 1: Compromiso organizacional

Autor:

Adaptado por: Lapa Juárez, Enedina Leonidas

Año: 2015

Descripción: Comprende 21 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Compromiso afectivo (6 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems), compromiso normativo

(6 ítems); que será medido a través de la escala: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 puntos).

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tabla 4

Baremos de la variable compromiso organizacional

| Niveles | Variable | Afectivo | De continuidad | Normativo |
|---------|----------|----------|----------------|-----------|
| Bajo | 18 – 42 | 06 – 14 | 06 – 14 | 06 – 14 |
| Medio | 43 – 64 | 15 – 22 | 15 – 22 | 15 – 22 |
| Alto | 65 – 90 | 23 – 30 | 23 - 30 | 23 - 30 |

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario 2: Desempeño docente

Autor: Autor: MINEDU, 2015

Adaptado por: Lapa Juárez, Enedina Leonidas.

Año: 2015

Descripción: Comprende 32 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje (10 ítems), enseñanza para el aprendizaje (19 ítems), participación en la gestión de la escuela y la comunidad (6 ítems) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems); que será medido a través de la escala: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 puntos).

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tabla 5

Baremos de la variable desempeño docente

| Niveles | Variable | Preparación para el aprendizaje | Enseñanza para el aprendizaje | Participación en la gestión de la escuela y la comunidad | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente |
|---------|-----------|---------------------------------|-------------------------------|--|---|
| Bajo | 40 – 94 | 10 – 24 | 19 – 45 | 06 – 14 | 05 – 12 |
| Medio | 95 – 148 | 25 – 38 | 46 – 71 | 15 – 22 | 13 – 19 |
| Alto | 149 – 200 | 39 - 50 | 72 – 95 | 23 - 30 | 20 – 25 |

Fuente: Elaboración propia

Validez

Se validó el contenido del instrumento por juicio de expertos, quienes evaluaron el contenido determinando que el instrumento cumple con los siguientes indicadores: pertenencia, relevancia y claridad, validando el contenido del instrumento por juicio de expertos.

Tabla 6

Juicio de expertos

| Expertos | Compromiso organizacional | Desempeño docente |
|------------------------------------|---------------------------|-------------------|
| Experto 1 Maritza Guamán Meza | Aplicable | Aplicable |
| Experto 2 Violeta Oncebay Pisconte | Aplicable | Aplicable |
| Experto 3 Edmundo Barrantes Ríos | Aplicable | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad fue establecida mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos, es decir el grado de interrelación y de equivalencia de sus ítems, mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

El coeficiente Alfa de Cronbach, fue determinado mediante la aplicación del software SPSS, en su versión 21 y se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7

Confiabilidad – Alfa de Cronbach

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Nº Ítems |
|--|------------------|----------|
| Cuestionario para medir el compromiso organizacional | 0,843 | 18 |
| Cuestionario para medir el desempeño docente | 0,905 | 40 |

Fuente. Elaboración propia.

Los resultados obtenidos del coeficiente Alpha de Cronbach en el cuestionario para medir el compromiso organizacional fue 0,843 y el cuestionario para medir el desempeño docente 0,905 con una confiabilidad alta, ante ello procede su aplicación.

2.8. Método de análisis de datos

Se elaboró la base de datos para ambas variables. Los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego fueron utilizados para el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS 22 y el Excel 2010.

Asimismo, se dará uso a las pruebas estadísticas para la comprobación de hipótesis: Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se hicieron mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

2.9. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes de la institución por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la dirección de la institución educativa como de los docentes por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el que está participando.

III. Resultados

3.1 Descripción

Tabla 8
Tabla de contingencia de la hipótesis general

| | | | Desempeño docente | | Total |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | |
| Compromiso organizacional | Bajo | Recuento | 13 | 22 | 35 |
| | | % del total | 14,8% | 25,0% | 39,8% |
| | Medio | Recuento | 3 | 46 | 49 |
| | | % del total | 3,4% | 52,3% | 55,7% |
| | Alto | Recuento | 1 | 3 | 4 |
| | | % del total | 1,1% | 3,4% | 4,5% |
| Total | Recuento | 17 | 71 | 88 | |
| | % del total | 19,3% | 80,7% | 100,0% | |

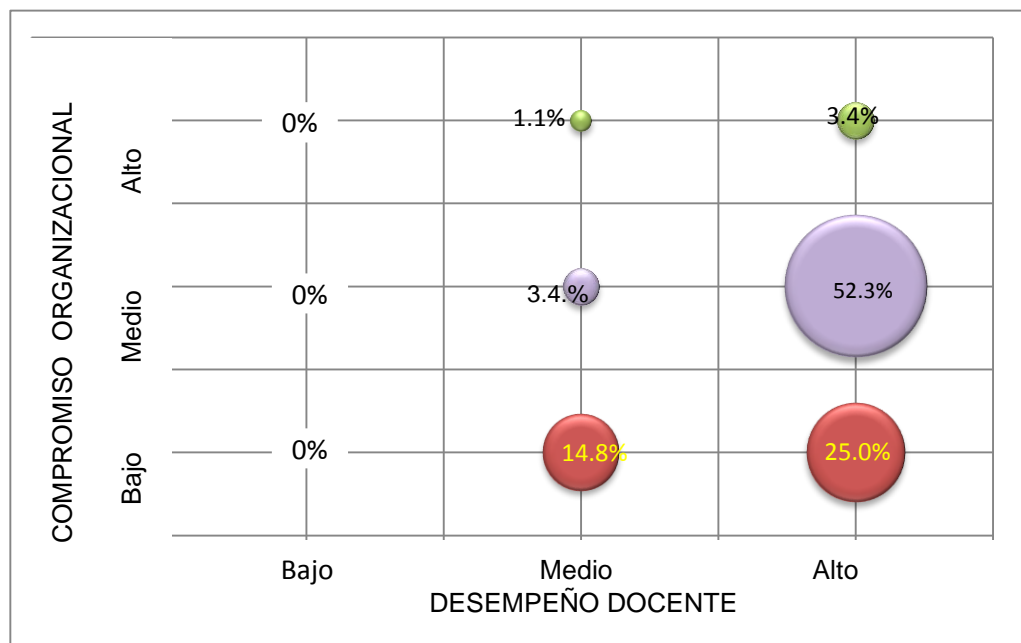


Figura 1. Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente

En la figura 1, de los docentes que presentan un nivel bajo en el compromiso organizacional, el 14,8% presenta un nivel bajo, y el 25% un nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que presentan un medio de compromiso organizacional, el 3,4% presenta un nivel medio y el 52,3% un nivel medio en el desempeño docente; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en el compromiso organizacional, el 1,1% presenta un nivel medio, y el 3,4% un nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 9

Tabla de contingencia de la hipótesis específica 1

| | | Desempeño docente | | Total | |
|---------------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | | |
| Compromiso afectivo | Bajo | Recuento | 8 | 14 | 22 |
| | | % del total | 9,1% | 15,9% | 25,0% |
| | Medio | Recuento | 6 | 52 | 58 |
| | | % del total | 6,8% | 59,1% | 65,9% |
| | Alto | Recuento | 3 | 5 | 8 |
| | | % del total | 3,4% | 5,7% | 9,1% |
| Total | Recuento | 17 | 71 | 88 | |
| | % del total | 19.3% | 80.7% | 100.0% | |

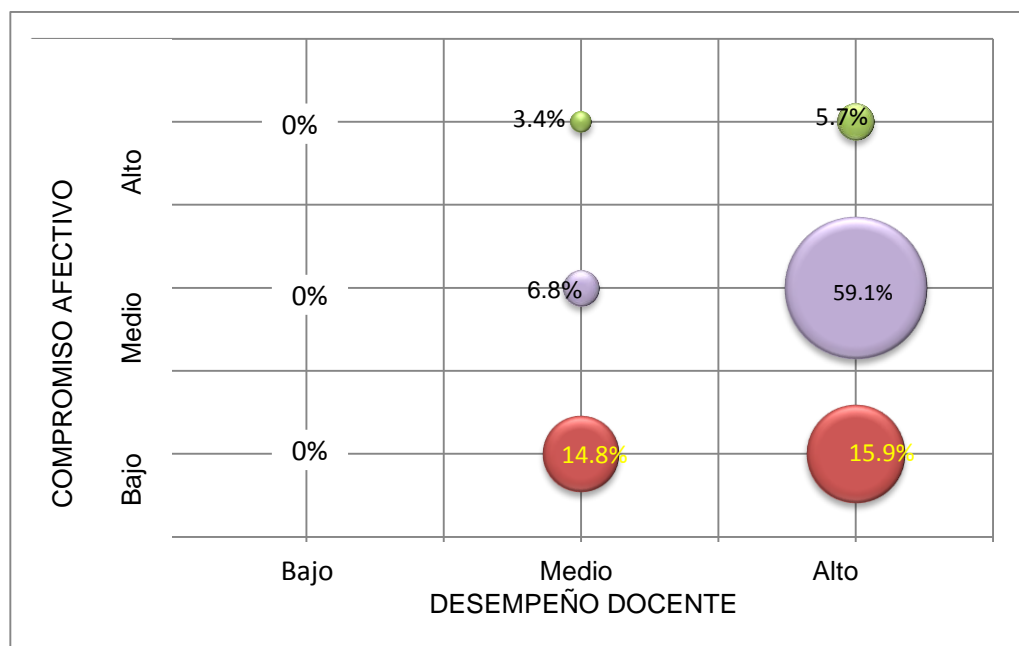


Figura 2. Relación entre compromiso afectivo y desempeño docente

En la figura 2, de los docentes que presentan un nivel bajo en el compromiso afectivo, el 14,8% presenta un nivel medio, y el 15,9% un nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que presentan un medio de compromiso afectivo, el 6,8% presenta un nivel medio y el 59,1% un nivel alto; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en el compromiso afectivo, el 3,4% presenta un nivel medio, y el 5,7 un nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 10

Tabla de contingencia de la hipótesis específica 2

| | | | | Desempeño docente | | Total |
|---------------------------|-------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|
| | | | | Bajo | Medio | |
| Compromiso de continuidad | Bajo | Recuento | | 1 | 22 | 23 |
| | | % del total | | 1,1% | 25,0% | 26,1% |
| | Medio | Recuento | | 12 | 44 | 56 |
| | | % del total | | 13,6% | 50,0% | 63,6% |
| | Alto | Recuento | | 4 | 5 | 9 |
| | | % del total | | 4,5% | 5,7% | 10,2% |
| Total | | | Recuento | 17 | 71 | 88 |
| | | | % del total | 19,3% | 80,7% | 100,0% |

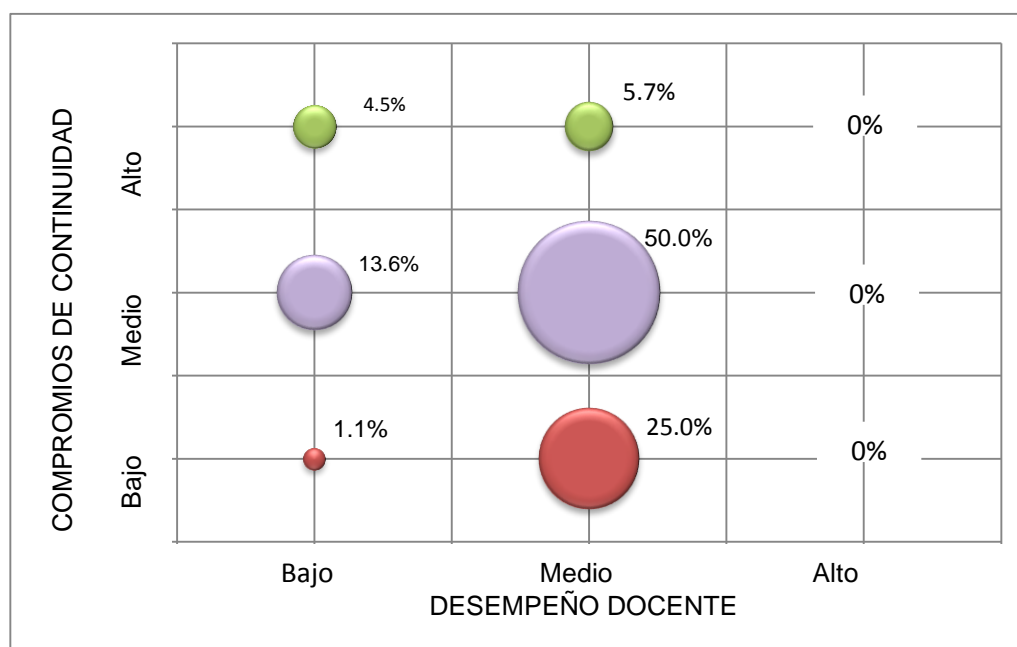


Figura 3. Relación entre compromiso de continuidad y desempeño docente

En la figura 3, de los docentes que presentan un nivel bajo en el compromiso de continuidad, el 1,1% presenta un nivel bajo, 25% presenta un nivel medio, y en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio de compromiso de continuidad, el 13,6% presenta un nivel bajo y el 50% un nivel medio; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en el compromiso de continuidad, el 4,5% presenta un nivel bajo, el 5.7 un nivel alto en el desempeño docente

Tabla 11

Tabla de contingencia de la hipótesis específica 3

| | | Desempeño docente | | Total | |
|-------------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | | |
| Compromiso normativo | Bajo | Recuento | 1 | 26 | 27 |
| | | % del total | 1,1% | 29,5% | 30,7% |
| | Medio | Recuento | 12 | 42 | 54 |
| | | % del total | 13,7% | 47,7% | 61,4% |
| | Alto | Recuento | 4 | 3 | 7 |
| | | % del total | 4,5% | 3,5% | 8,0% |
| Total | | Recuento | 17 | 71 | 88 |
| | | % del total | 19,3% | 80,7% | 100,0% |

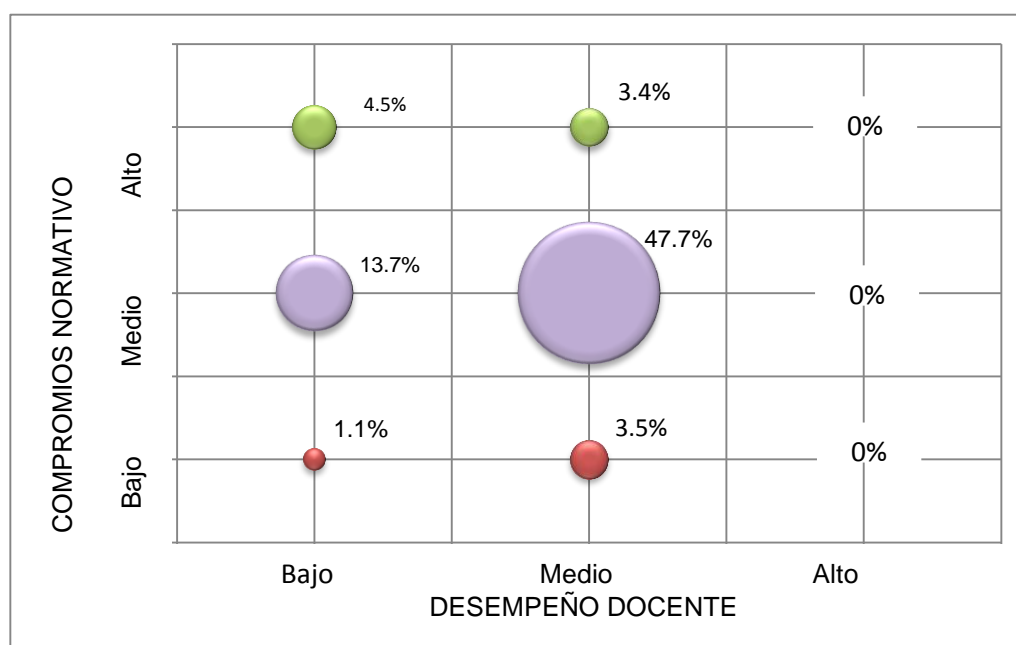


Figura 4. Relación entre compromiso normativo y desempeño docente

En la figura 4, de los docentes que presentan un nivel bajo en el compromiso normativo, el 1,1% presenta un nivel bajo, 3,5% presenta un nivel medio en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio de compromiso normativo, el 13,7% presenta un nivel bajo y el 47,7% un nivel medio; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en el compromiso normativo, el 4,5% presenta un nivel bajo, el 5,7 un nivel alto en el desempeño docente

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H₀ El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015
- H₁ El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Tabla 12

Relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente

| | | | Compromiso organizacional | Desempeño docente |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,671** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 88 | 88 |
| | Desempeño docente | Coefficiente de correlación | ,671** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 88 | 88 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 12 se puede observar que el compromiso organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente, según la correlación de Spearman ($\rho=0,671$), representando ésta una alta relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ($p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015.

Hipótesis específica 1

- H₀ No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015
- H₁ Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Tabla 13

Relación entre el compromiso afectivo y desempeño docente

| | | Compromiso afectivo | Desempeño docente |
|--------------------|---------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso afectivo | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,624** |
| | | N | ,000 |
| | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | 88 |
| | | Sig. (bilateral) | 88 |
| | | N | ,624** |
| | | | ,000 |
| | | | . |
| | | | 88 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 13 se puede observar que el compromiso normativo está relacionado directamente con el desempeño docente, según la correlación de Spearman ($\rho=0,624$), representando ésta una alta relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ($p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

H₁ Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Tabla 14

Relación entre el compromiso de continuidad y desempeño docente

| | | | Compromiso de continuidad | Desempeño docente |
|--------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso de continuidad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,469** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 88 | 88 |
| | Desempeño docente | Coefficiente de correlación | ,469** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 88 | 88 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 14 se puede observar que el compromiso de continuidad está relacionado directamente con el desempeño docente, según la correlación de Spearman ($\rho=0,469$), representando ésta una moderada relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ($p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015.

Hipótesis específica 3

- H₀ No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015
- H₁ Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Tabla 15

Relación entre el compromiso normativo y desempeño docente

| | | | Compromiso normativo | Desempeño docente |
|--------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso normativo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,423** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 88 | 88 |
| | Desempeño docente | Coefficiente de correlación | ,423** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 88 | 88 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 15 se puede observar que el compromiso normativo está relacionado directamente con el desempeño docente, según la correlación de Spearman ($\rho=0,423$), representando ésta una moderada relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ($p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultados un coeficiente correlación de Spearman igual a 0.672 y un nivel de significancia o p-valor igual a 0,000, que indica que existe una relación directa entre compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015, y tiene relación con el estudio realizado por Rivera (2010), “Compromiso organizacional de los docentes de una Institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con las variables demográficas”, llegando a la siguiente conclusión: Existe una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional de los docentes y variables demográficas de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, Guamiz (2012) “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012” llegando a la siguientes conclusión. Existe una relación entre el compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,624 y un nivel de significancia o p-valor igual a 0,000, y se puede afirmar que existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,469 y un nivel de significancia o p-valor igual a 0,000, y se afirma que existe una relación directa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,423 y un nivel de significancia o p-valor igual a 0,000, y se relaciona con la investigación realizada Florez (2014), “Clima laboral y compromiso en los docentes. Existe una relación directamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional; con una prevalencia del compromiso normativo.

V. Conclusiones

- Primera: El compromiso organizacional tiene una relación directa y alta con el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,671 y un p-valor igual a 0,000.
- Segunda: Existe relación directa y alta entre el compromiso afectivo y el Desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,629 y un p-valor igual a 0,000.
- Tercera: Existe relación directa y moderada entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,469 y un p-valor igual a 0,000.
- Cuarta: Existe relación directa y moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker`s de San Juan de Miraflores 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,423 y un p-valor igual a 0,000.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se sugiere a los docentes un mayor compromiso con la institución educativa con una participación activa y permanente de acorde los lineamientos y normas que rigen el desarrollo de la institución educativa.
- Segunda: Se sugiere a los docentes un compromiso con la institución educativa permanente que redunde en un buen desempeño de acorde al desarrollo de las actividades programadas por la institución educativa.
- Tercera: Se recomienda a los directivos de la UGEL y de la institución educativa el cumplimiento de la normatividad vigente concerniente al desempeño docente, ya que ello generaría un mayor compromiso de los docentes con su institución.

VII. Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Aguirre, F. (2010). *Desempeño docente y su relación con la motivación para el aprendizaje del alumno de la Escuela Adventista Salvadoreña*. Universidad de Montemorelos de El Salvador
- Antúñez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. México: Mc Graw-Hill
- Broockett, R. (1988). *Professional development for educators of adults*. San Francisco: Jossey Bass.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Colomer, A. (2006). *La participación en las administraciones públicas. ¿Cooperar O enfrentamiento?* Para otra el grado de magíster. Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Colquitt et al. (2007). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- De Miguel, M. (1995). *La evaluación de la función docente del profesorado universitario*. Seminario sobre Formación y Evaluación del Profesorado Universitario. Huelva, ICE Universidad de Huelva
- Escudero, T. (1993). *Enfoques modélicos en la evaluación de la enseñanza universitaria*. II Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria. Evaluación y Desarrollo Profesional. Ponencias y Réplicas. Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Fernández, P. (2010). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia*. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Universidad de Chile
- García, J. (2000). *Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia: síntesis de investigación internacional*. México: Paidós
- Guarniz, A. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. Universidad Privada Antenor Orrego

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid, España: Prentice Hall Financial Times
- Kruse, K. (2013). *How do you measure engagement*. Revista Forbes.
- Lafrancesco, G. (2004). *Los cambios en la perspectiva etnometodológica*. México: Magisterio.
- Meliá, J. (1993). *Enfoques de la evaluación universitaria. III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria. Evaluación y desarrollo profesional. Ponencias y Réplicas*. Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- Michavila, F. y Calvo, B. (1998). *La preparación profesional de los titulados y el empleo*. Madrid: Síntesis.
- Ministerio de Educación (2011). *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio
- Navarro, C- (2010). *Clima organizacional y compromiso organizacional*. Universidad Austral de Chile
- Padilla, T. (2014). *Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014*. Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Pérez, A. (1991). *Investigación-acción y curriculum*. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado, 10, Enero-Abril.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Universidad de Colima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hill.
- Rueda, M. (2010). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Universidad Autónoma de México.

- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro Gomero y Moreno (2007)
- Santa Cruz, F. (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Sayre, H. y Torres, J. (2013). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Trespalacios, J; Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida de datos y análisis de información para la toma de decisiones de marketing*. España: Paraninfo.
- Villafranca, C. (2010). *Relación entre clima y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas de educación inicial de la Red 08 de la Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

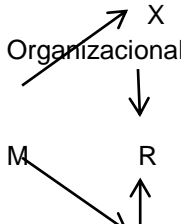
Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Autor: Enedina Leónidas Lapa Juárez

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|--|---|--|---|---|--|--|
| Problema principal ¿Qué relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 | Objetivo general Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 | Hipótesis general El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente del Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 | Variable 1: Compromiso organizacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y Niveles y valores rangos | |
| Problemas secundarios ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo I y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015? ¿Qué relación existe entre el compromiso continuidad I y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015? ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo I y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015? | Objetivos específicos Determinar la relación existente entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 Determinar la relación existente entre el compromiso continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 Determinar la relación existente entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 | Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño Docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 Existe relación significativa entre el compromiso continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker de San Juan de Miraflores 2015 | Compromiso afectivo | Identidad Sentimiento pertenencia Integración | de 1,2,3 4,5,6 | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | Bajo (18-42) Medio (42-64) Alto (64-90) |
| | | | Compromiso continuidad | de Necesidad continuar Permanencia Inseguridad | de 7,8,9 10,11,12 | | |
| | | | Compromiso normativo | Beneficios laborales Lealtad Sentimientos | 13,14,15 16,17,18 | | |
| | | | Variable 2: Desempeño docente | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles |
| | | | Preparación para el aprendizaje | Competencia 1 Competencia 2 | 1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | Bajo Medio Alto |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje | Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5 | 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 26,27,28,29 | | |
| | | | Participación en la gestión de la escuela y la comunidad | Competencia 6 Competencia 7 | 30,31,32,33 34,35 | | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Competencia 8 Competencia 9 | 36,37,38,39,40 | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL |
|--|--|---|---|
| <p>TIPO: Finalidad: básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) “esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).</p> <p>DISEÑO: Correlacional: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mide la relación que existe entre dos variables y permite realizar análisis estadístico acerca de la relación o influencia que existe entre la variable motivación laboral y desempeño docente</p>  <p>Método Hipotético Deductivo</p> | <p>POBLACIÓN: La población está constituida por 80 docentes del Cetpro Margarita Gonzales de Dankers</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestra censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra está constituida por 80 docentes de la I. E. Cetpro Margarita Gonzales de Dankers san Juan de Miraflores - UGEL 01, 2015</p> | <p>Variable1: Compromiso Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Br. Enedina Lapa Juárez Año: 2015 Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: Cetpro Margarita Gonzales de Dankers distrito de san Juan de Miraflores - UGEL 01.</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Enedina Lapa Juárez Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: Cetpro Margarita Gonzales de Dankers</p> | <p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia y porcentajes. - Tablas de contingencia (se da en las investigaciones correlacionales-cruces de las dos variables).</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables, a un nivel significativa: $X \text{ alfa} = .05$ las dos variables son cualitativas y medidas en escala ordinal Análisis no paramétrico (porque mis dos variables son cualitativas serán medidos por cuestionario, por escala de LIKERT).</p> |

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimados colegas docentes, los estudiantes de maestría de la Universidad César Vallejo me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de compromiso organizacional en su institución educativa, por lo que necesitamos conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le rogamos que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márquela con una aspa (X). Gracias.

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

| A | ÍTEMS | VALORACIÓN | | | | |
|----|---|------------|----|----|----|---|
| | | M | CN | AV | CS | S |
| | COMPROMISO AFECTIVO | | | | | |
| 1 | ¿Le facilitaría las cosas a usted seguir trabajando en el CETPRO el resto de su vida? | | | | | |
| 2 | ¿Realmente siente usted como si los problemas de del CETPRO fueran suyos? | | | | | |
| 3 | ¿Usted tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el CETPRO? | | | | | |
| 4 | ¿Usted se siente como parte de la familia del CETPRO? | | | | | |
| 5 | ¿Usted se siente integrado plenamente en el CETPRO? | | | | | |
| 6 | ¿El CETPRO significa personalmente mucho para usted? | | | | | |
| | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | | | |
| 7 | ¿El permanecer en el CETPRO, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? | | | | | |
| 8 | ¿Sería muy duro para usted dejar el CETPRO, inclusive si lo quisiera? | | | | | |
| 9 | ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir del CETPRO estos momentos? | | | | | |
| 10 | ¿Siente usted como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir del CETPRO?. | | | | | |
| 11 | ¿Si no hubiera puesto tanto de usted mismo en el CETPRO, podría haber considerado trabajar en otro sitio? | | | | | |
| 12 | ¿Cree usted que una de las pocas consecuencias negativas de dejar el CETPRO es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | | | | | |
| | COMPROMISO NORMATIVO | | | | | |
| 13 | ¿Usted siente obligación alguna de permanecer en su actual trabajo? | | | | | |
| 14 | ¿Aun si fuera por su beneficio, siente usted que no estaría bien dejar el CETPRO ahora? | | | | | |
| 15 | ¿Se sentiría usted culpable si dejara el CETPRO? | | | | | |
| 16 | ¿Piensa usted que el CETPRO merece su lealtad? | | | | | |
| 17 | ¿Usted no abandonaría el CETPRO en estos momentos, porque tiene un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí? | | | | | |
| 18 | ¿Está usted en deuda con el CETPRO? | | | | | |

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas docentes, los estudiantes de maestría de la Universidad César Vallejo me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de desempeño docente en su institución educativa, por lo que necesitamos conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le rogamos que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márquela con una aspa (X). Gracias.

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

| N° | ÍTEMS | VALORACIÓN | | | | |
|----|---|------------|----|----|----|---|
| | | M | CN | AV | CS | S |
| | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes | | | | | |
| 2 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña | | | | | |
| 3 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | |
| 4 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | | |
| 5 | Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | | | | | |
| 6 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | | |
| 7 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo | | | | | |
| 8 | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | | |
| 9 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | | |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo | | | | | |
| | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE | | | | | |
| 11 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | | |
| 13 | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | | |
| 14 | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales | | | | | |
| 15 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | | |
| 16 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad | | | | | |
| 17 | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | | |
| 18 | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas | | | | | |
| 19 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | | |
| 20 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | | | | | |
| 21 | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes | | | | | |
| 22 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | | | | | |
| 23 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 24 | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera Integral a los estudiantes | | | | | |
| 25 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 26 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | | | | | |
| 27 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | | |
| 28 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder | | | | | |
| 29 | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje | | | | | |
| | PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD | | | | | |
| 30 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 31 | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | | | | |
| 32 | Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo | | | | | |
| 33 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes | | | | | |
| 34 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno | | | | | |
| 35 | Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados | | | | | |
| | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | | | | |
| 36 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | | |
| 37 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución | | | | | |
| 38 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | |
| 39 | Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. | | | | | |
| 40 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante | | | | | |

ANEXO 3: CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 9 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,843 | 18 |

DESEMPEÑO DOCENTE – ALFA DE CRONBACH

| N° | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,905 | 40 |

ANEXO 4: JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | DIMENSIONES / ITEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 16 | ¿Piensa usted que el CETPRO merece su lealtad? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | ¿Usted no abandonaría el CETPRO en estos momentos, porque tiene un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | ¿Está usted en deuda con el CETPRO? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicada

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ No aplicable ☐ No aplicable

Lima, Diciembre del 2015.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MSc. EDUARDO BARRANTES RIOS DNI: 25651955

Especialidad del evaluador: EXPERTO METODOLÓGICO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Edmundo José Barrantes Ríos
Docente Postgrado-Experto Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ÍTEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes | — | | — | | — | | |
| 2 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña | — | | — | | — | | |
| 3 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | — | | — | | — | | |
| 4 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | — | | — | | — | | |
| 5 | Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | — | | — | | — | | |
| 6 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | — | | — | | — | | |
| 7 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo | — | | — | | — | | |
| 8 | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | — | | — | | — | | |
| 9 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | — | | — | | — | | |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo | — | | — | | — | | |

| | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE | Si | No | Si | No | Si | No |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 11 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 34 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 35 | Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | SI | No | SI | No | SI | No | SI | No |
| 36 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 37 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 34 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 49 | Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 40 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicación

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, Diciembre del 2015.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. EDUARDO BARRANTES RÍOS DNI: 25651951

Especialidad del evaluador: EXPERTO METODOLÓGICO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Maria Fay
Mg. Edmundo José Barrantes Ríos
Docente Postgrado-Experto Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ITEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Le facilitaría las cosas a usted seguir trabajando en el CETPRO el resto de su vida? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Realmente siente usted como si los problemas de del CETPRO fueran suyos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Usted tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el CETPRO? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Usted se siente como parte de la familia del CETPRO? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Usted se siente integrado plenamente en el CETPRO? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿El CETPRO significa personalmente mucho para usted? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | COMPROMISO DE CONTINUIDAD ¿El permanecer en el CETPRO, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo? | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | ¿Sería muy duro para usted dejar el CETPRO, inclusive si lo quisiera? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir del CETPRO estos momentos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Siente usted como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir del CETPRO? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Si no hubiera puesto tanto de usted mismo en el CETPRO, podría haber considerado trabajar en otro sitio? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿Cree usted que una de las pocas consecuencias negativas de dejar el CETPRO es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | COMPROMISO NORMATIVO ¿Usted siente obligación alguna de permanecer en su actual trabajo? | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | ¿Aun si fuera por su beneficio, siente usted que no estaría bien dejar el CETPRO ahora? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿Se sentiría usted culpable si dejara el CETPRO? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | DIMENSIONES / ITEMS PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE | | Si | No | Si | No | Si | No |
|-------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 11 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

ANEXO 5: BASE DE DATOS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| N° | Afectivo | | | | | | | De continuidad | | | | | | | Normativo | | | | | | | Total |
|----|----------|---|---|---|---|---|----|----------------|---|---|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ST | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | ST | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | ST | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 87 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 67 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 67 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 62 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 78 |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 18 | 50 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 15 | 54 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 61 |
| 9 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 | 60 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 19 | 61 |
| 11 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 19 | 61 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 | 71 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 85 |
| 14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 29 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 12 | 54 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 | 78 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 16 | 52 |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 61 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 17 | 61 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 61 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 86 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 25 | 79 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 60 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 66 |
| 25 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 32 |
| 26 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 65 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 75 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 67 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 76 |
| 30 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 | 71 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 62 |
| 32 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 77 |
| 33 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 23 | 68 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 88 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 90 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 19 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 67 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 61 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 87 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 67 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 67 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 62 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 15 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 60 |
| 43 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 62 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 75 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 69 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 43 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 64 |
| 48 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 70 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 59 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 71 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 23 | 77 |
| 52 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 67 |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 49 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 62 |
| 55 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 76 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 56 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 11 | 40 |
| 57 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 21 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 13 | 57 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 23 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 58 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 54 |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 22 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 | 67 |
| 61 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 18 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 | 69 |
| 62 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 68 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 75 |
| 64 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 24 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 21 | 70 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 75 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 68 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 67 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 54 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 71 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 26 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 23 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 66 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 75 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 72 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 65 |
| 74 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 55 |
| 75 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 20 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 18 | 58 |
| 76 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 24 | 75 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 78 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 75 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 69 |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 43 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 64 |
| 82 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 70 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 59 |
| 84 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 71 |
| 85 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 23 | 77 |
| 86 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 67 |
| 87 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 49 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 62 |

DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | Preparación para el aprendizaje | | | | | | | | | | | Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Participación en la gestión de la escuela y la comunidad | | | | | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | | | | | Total |
|----|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|-----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | ST | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | ST | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | ST | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | ST | | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 34 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 30 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 91 | |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 97 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 51 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | 101 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 103 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 76 | |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 92 | |
| 7 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 29 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 11 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 82 | |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 30 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 | 74 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 36 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 102 | |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 33 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 90 | |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | 99 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 92 | |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 30 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 22 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 67 | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 35 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 26 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 83 | |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 28 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 68 | |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 37 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 83 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 35 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 89 | |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 32 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 31 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 82 | |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 71 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9 | 75 | |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 41 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 92 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 31 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 91 | |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 63 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 114 | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 54 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 115 | |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 111 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 65 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 124 | |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 124 | |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 68 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 124 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 142 | |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 16 | 128 | |
| 31 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 129 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 135 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 53 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 15 | 122 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 145 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 127 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 138 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 127 |
| 38 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 123 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 65 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 130 |
| 40 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 130 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 57 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 117 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 14 | 126 |
| 43 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 62 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 118 |
| 44 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 13 | 112 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 15 | 132 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 58 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 17 | 119 |
| 47 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 60 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 15 | 118 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 65 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 143 |
| 49 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 63 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 15 | 121 |
| 50 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 57 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 114 |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 62 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 131 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 50 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 17 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 14 | 106 |
| 53 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 65 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 14 | 121 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 62 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 136 |
| 55 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 60 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 115 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 120 |
| 57 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 62 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 116 |
| 58 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 127 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 56 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 123 |
| 60 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 56 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 16 | 110 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 63 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 19 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 14 | 114 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 13 | 118 |
| 63 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 22 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 11 | 102 |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 106 |
| 65 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 55 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 106 |
| 66 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 13 | 118 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 120 |
| 68 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 51 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 105 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 18 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 16 | 137 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|----|-----|-----|---|---|---|----|-----|
| 70 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 54 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 14 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 122 | | | | | | |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 36 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 61 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 127 | | | | | |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 34 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 59 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 131 | | | | | |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 15 | 121 | | | | | | |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 64 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 17 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 132 | | | | | | |
| 75 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 16 | 126 | | | | | | |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 139 | | | | | |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 57 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 128 |
| 78 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 68 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 138 | | | | | | |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 30 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 56 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 123 | | | | | | |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 68 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 138 | | | | | |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 61 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 136 | | | | | |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 138 | | | | | | |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 126 | | | | | |
| 84 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 127 | | | | | | |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 59 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 117 | | | | | | |
| 86 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 111 | | | | | |
| 87 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 95 | | | | | | |
| 88 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 95 | | | | | | |

**Compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productivo
Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015**

Para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación

Autor: Mgtr. Enedina Leonida Lapa Juarez

E-mail: ene_dina_111@hotmail.com

Resumen

El presente trabajo de investigación "Compromiso organizacional y desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker's de san Juan de Miraflores 2015" tiene la finalidad, de diagnosticar la relación que tiene en el compromiso organizacional y desempeño docente y responde a la problemática institucional.

La investigación es de tipo básica, desarrollado bajo un diseño no experimental, transversal y no correlacional, se empleó el método hipotético deductivo, usando cuestionarios aplicados a una muestra de 88 docentes. Se recogió la información aplicando cuestionarios previamente validados sobre compromiso organizacional y el desempeño docente.

Luego del proceso de los datos, el análisis y comentario de los resultados en la contrastación de la hipótesis, obtuvo la conclusión siguiente: El compromiso organizacional tiene relación directamente alta con el desempeño docente en el Centro Técnico Productiva Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearmen igual a 0.671 y un p-valor igual a 0,000.

Palabra clave: Compromiso organizacional, desempeño docente

Abstract

This research "Organizational commitment and teacher performance in Margarita Gonzales Danker's Productive Technical Center of San Juan de Miraflores 2015" aimed to determine the relationship between organizational commitment and teacher performance and responds to institutional problems.

Research is basic type, developed under a design no experience, and no cross correlational was employed deductive hypothetical method, having used questionnaires to a sample of 88 teachers. information using previously validated questionnaires on organizational commitment and teacher performance was collected.

After data processing, analysis and interpretation of results in the testing of the hypothesis, came to the following conclusion: The organizational commitment has a high ratio directly with teacher performance in the Productive Technical Center Margarita Gonzales Danker's San Juan de Miraflores, 2015; having obtained a correlation coefficient equal to 0.671 of Spearmen and a p-value equal to 0.000.

Keyword: Organizational commitment, teacher performance

Introducción:

En los últimos años, las autoridades educativas han estado preocupadas por generar en los docentes un compromiso con su institución educativa, de la misma manera se han implementado y generado estudios para la evaluación del desempeño docente.

El Ministerio de Educación (2012), a través del Marco del buen desempeño docente realizó estudios para poder evaluar el desempeño laboral docente, en este Marco plantean las dimensiones que deben ser evaluadas de manera permanente.

La investigación presenta como problema general:

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en los CEBAS de la UGEL 07, 2015?

Así mismo; asume los siguientes problemas específicos:

Problema general

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y el desempeño docente del Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente del Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente del Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y desempeño docente del Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015?

Objetivo general

Determinar la relación con el compromiso organizacional y desempeño docente del Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

Objetivos específicos

Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015.

Objetivos específico 2

Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015.

Objetivos específico 3

Establecer la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en el Centro Técnico Productivo Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, 2015

La ficha técnica para el estudio del Compromiso Organización se realizó a través de un cuestionario con 20 ítems en la escala de Likert con los niveles de desfavorable, favorable y muy favorable respectivamente. Para el estudio del desempeño docente se utilizó el cuestionario con 20 ítems en la escala de Likert con los niveles de insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

Dichos instrumentos fueron validados a la evaluación de juicio de expertos, con grado de maestros y/o doctores de la Universidad César Vallejo; y cuyos resultados fueron procesados a través de programados tales como Excell y SPSS V.

| | | | <u>Desempeño docente</u> | | Total |
|---------------------|-------------|-------------|--------------------------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | |
| Compromiso afectivo | Bajo | Recuento | 8 | 14 | 22 |
| | | % del total | 9,1% | 15,9% | 25,0% |
| | Medio | Recuento | 6 | 52 | 58 |
| | | % del total | 6,8% | 59,1% | 65,9% |
| | Alto | Recuento | 3 | 5 | 8 |
| | | % del total | 3,4% | 5,7% | 9,1% |
| Total | Recuento | 17 | 71 | 88 | |
| | % del total | 19.3% | 80.7% | 100.0% | |

Relación entre compromiso afectivo y desempeño docente

En la figura 2, de los profesores que presentan nivel bajo en el compromiso afectivo, 14,8% presentan nivel medio, y 15,9% nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los profesores que presentan un medio de compromiso afectivo, el 6,8% presenta un nivel medio y 59,1% nivel alto; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en el compromiso afectivo, 3.4% presentan un nivel medio, y el 5.7 un nivel alto en el desempeño docente.

| | | | | Desempeño docente | | Total |
|---------------------------|-------------|-------------|-------|-------------------|-------|-------|
| | | | | Bajo | Medio | |
| Compromiso de continuidad | Bajo | Recuento | 1 | 22 | 23 | |
| | | % del total | 1,1% | 25,0% | 26,1% | |
| | Medio | Recuento | 12 | 44 | 56 | |
| | | % del total | 13,6% | 50,0% | 63,6% | |
| | Alto | Recuento | 4 | 5 | 9 | |
| | | % del total | 4,5% | 5,7% | 10,2% | |
| Total | Recuento | 17 | 71 | 88 | | |
| | % del total | 19,3% | 80,7% | 100,0% | | |

Relación entre compromiso de continuidad y desempeño docente

En la figura 3, de los docentes que presentan nivel bajo del compromiso de continuidad, 1,1% presenta un nivel bajo, el 25% presenta un nivel medio, y en el desempeño docente; asimismo, de los profesores que presentan nivel medio de compromiso de continuidad, el 13,6% presenta nivel bajo y 50% nivel medio; la misma manera, de los maestros que presentan nivel alto en el compromiso de continuidad, 4,5% presenta nivel bajo, 5.7 nivel alto en el desempeño docente

Los docentes que presentan un paralelismo bajo en el compromiso organizacional, el 14,8% demuestra nivel bajo, el 25% nivel alto en desempeño docente; asimismo, los docentes que presentan un medio de compromiso organizacional, 3.4% presenta un nivel medio y el 52,3% nivel medio en desempeño docente; la misma manera, de los profesores presentan, nivel alto en compromiso organizacional, 1,1% muestra nivel medio, el 3,4% nivel alto en el desempeño docente.

En el análisis inferencial se obtuvieron los resultados para la hipótesis general de una correlación de Rho de Spearman de 0,798 considerada como “muy alta”. Asimismo para la hipótesis específica 1 se obtuvo una correlación de Rho de Spearman de 0,784 considerada como “alta correlación”. Por otro lado para la hipótesis específica 2 se obtuvo una correlación de Rho de Spearman de 0,768 considerada como “alta correlación”; y finalmente para la hipótesis específica 3 se obtuvo una correlación de Rho de Spearman de 0,774 considerada como “alta correlación”.

Dichos resultados permiten inferir que existe relación directa entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en los CEBAS de la UGEL07 2015, la misma que coincide con el estudio de Rodríguez (2009) “El Modelo de gestión para desarrollo de liderazgo transformacional y pedagógico en la gerencia educativa” de los Liceos Bolivarianos del Municipio Escolar N° 08 de Roscio de Estado Bolívar de la República de Venezuela”, cuyo resultado fue un coeficiente de correlación Rho de Spearman existente entre las citadas variables positiva y estadísticamente significativa ($r = ,729$, $p\text{-valor} = 0.000 < ,05$), concluyendo que existe una correlación muy alta. Así mismo, se relaciona con el estudio de Gonzales (2013) “Liderazgo del Director para el desempeño laboral de los docentes en la UEE. José Tadeo Monagos del Estado de Zulia, cuyo resultado fue un coeficiente de correlación de Spearman fuerte y directa de $r = 0,752$, con un $p = 0.000$ ($p < ,05$); por lo

tanto, concluyó que existe una relación significativa entre las variables Liderazgo del Director para el desempeño laboral de los docentes; es decir, mientras haya un mayor liderazgo del director, mayor será el desempeño docente en sus labores pedagógicas. Y finalmente se relaciona con el estudio de Rojas (2012) "Modelo de Gestión para el desarrollo del Liderazgo transformacional y Pedagógico en la gerencia educativa de la Institución Educativa 1124 "Nuestra Sra. de la Paz de la Urbanización las Brisas de Chiclayo, cuyo resultado fue que la aplicación del modelo de gestión para el desarrollo del transformacional y Pedagógico en la gerencia educativa de la Institución Educativa 1124 "Nuestra Sra. de la Paz permite trabajar con políticas de identidad hacia el trabajo y la institución educativa.

Para dicha investigación se precisó de las siguientes referencias bibliográficas:

- Álvarez, B. (2005). Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y la Calidad del Proceso Enseñanza – Aprendizaje de los Docentes. Tesis de postgrado. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente. Lima: Udegraf
- Ander-Egg, E. (1997). Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires: Magisterio
- Australian institute for Teaching and School Leadership Limited (2013). Resultados de la evaluación de educadores. Recuperado de: <http://www.aitsl.edu.au/>
- Ávila, H. L. (2012). Introducción a la metodología de la investigación. Edición electrónica. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/>
- Bass, B. & Avolio, B. (1991). La gama completa de Desarrollo de Liderazgo: Manuales Básico y Avanzado. Estados Unidos: Bass, Avolio, & Associate.
- Bass, B.M. (1985). Liderazgo y Desempeño allá de nuestras expectativas. New York: Free Press.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México, D.F., Pearson educación.
- Bryman, A. (2005). Carisma y liderazgo en las organizaciones. London: Sage Publications.
- Burns, J. (1978). Liderazgo. New York: Harper & Row.
- Certo, S. (2000). Administración Moderna. (8ª. Ed.). México: Prentice Hall.
- Collao, O. (1997). Administración y gestión educativa. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Corona, J. (2005). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (1986). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.
- Daft, R., & Lane, P. (2008). La experiencia del Liderazgo. Ohio: Thomson/South-Western.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado de: <http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas.pdf>.

- Diccionario de la lengua española (2001). Diccionario digital. Recuperado de: <http://buscon.rae.es/drae/html/cabecera.htm>.
- Evans, M., y House, R. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Fernández, J. y ALVAREZ, M. (2002). La dirección escolar ante los retos del siglo XXI. Madrid: Síntesis.
- Fiedler, F. (1967). Una teoría de Liderazgo Efectivo. Nueva York: McGraw-Hill.
- Fernández, H. (2007). Proyecto Educativo Regional del Callao. Gobierno Regional del Callao. Callao. Perú. Recuperado de: <http://www.paulovi.edu.pe/normas/>
- García, J. (2005). La estrategia de la empresa. Venezuela: Universidad Ezequiel Zamora.
- Gill, R. (2006). Teoría de la práctica del liderazgo. Londres: SAGE
- Gomero, G., y Moreno, J. (2007). Proceso de la investigación científica. Lima: Fakir.
- Hellriegel, D. (2005). Administración. México: Internacional Thomson Editores
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación, (5ª ed.), México: Mc Graw-Hill.
- Huertas, H. (2005). Paradigmas y Métodos Administrativos. Venezuela: Epítome. Consultores.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México: ELIAC.
- Koontz, H. y Weihrich, P. (2005). Administración una Perspectiva Global. México: McGraw Hill.
- Landolfi, H. (2013). De víctima a protagonista. Una guía para transformarnos en dueños y artífices de nuestro propio destino. Argentina: Dunken.
- Leithwood, A. (2005). Administración. Una perspectiva global. México: Mc. Graw Hill.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). Marco del Buen desempeño docente. Lima: MED.
- Olmedo, F. (2006). Cómo evaluar el desempeño. Recuperado de: <http://www.estrategia.com.ar>
- Pelayo, C. (2006). Competitividad. Recuperado de: <http://www.monografias.com>
- Pérez, R. (1991). Pedagogía experimental. La medida en educación. Curso de adaptación. Madrid: UNED.
- Pratt, H. (2004). Diccionario de Sociología. México: Fondo de cultura Económica.
- Royero, J. (2006). Gestión de Sistemas de Investigación en América Latina. Revista Iberoamericana de Educación España. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org>. Sección lectores.
- Salkind, N. (1998). Métodos de Investigación. México: Prentice Hall.

Sánchez, H. & Reyes, C. (1998). Metodología y diseños en la investigación científica, Lima, Perú: Visión Universitaria.

Trespalacios, J., Vasquez, R., y Bello, L. (2005). Investigación de Mercados. Madrid: International Thomson Editores.

Valdés, H (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Recuperado de: <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdivia, E. (2003). Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica. Lima: Cartolan EIRL.

Vargas, H. (2007). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias de nuevos paradigmas de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/186Vargas.PDF>

Vroom, V., y Yetton, P. (1973). Leadership and Decision-Making. Pittsburgh:University of Pittsburgh Press.

Vroom, S. y Yecton, E. (2002). Las personas Vs la situación en el Liderazgo. New York: Carnegie Press.

RECONOCIMIENTO:

Se reconoce el gran apoyo por sus conocimientos y experiencias en esta labor investigadora a la Mgtr. Maritza Emperatriz Guzmán Meza.